

# VU Research Portal

**Case note: Hof 's-Hertogenbosch 12 juli 2018, Nederlandse Jurisprudentie 2020/ 136**

Bouwens, Willem

2020

[Link to publication in VU Research Portal](#)

***citation for published version (APA)***

Bouwens, W., (2020). *Case note: Hof 's-Hertogenbosch 12 juli 2018, Nederlandse Jurisprudentie 2020/ 136: Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid*, No. ECLI:NL:GHSHE:2018:3054, 1 p., Jul 12, 2018. (Nederlandse Jurisprudentie; Vol. 2020, No. 18).

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**E-mail address:**

[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

**Auteur:** W.H.A.C.M. Bouwens

## **Ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid**

1.

Deze uitspraak van het Hof 's-Hertogenbosch ziet op de vraag of een wegens langdurige arbeidsongeschiktheid ontslagen werknemer recht op een additionele billijke vergoeding kan ontlenen aan tekortkomingen van de werkgever in het re-integratietraject. Zij betreft een werkneemster die uitviel met aan het werk gerelateerde, psychische klachten. In het re-integratietraject laat de werkgever de nodige steken vallen. Zo stelde hij zich aanvankelijk ten onrechte op het standpunt dat werkneemster zich niet correct had ziek gemeld (r.o. 3.6); staakte hij de loonbetaling toen de werkneemster niet onmiddellijk inging op een uitnodiging om in contact te treden met haar leidinggevende, terwijl zij daarover eerst wilde overleggen met de bedrijfsarts (r.o. 3.9); richtte hij zich, op een moment dat re-integratie in de eigen functie nog niet was uitgesloten, direct op re-integratie op een andere afdeling (r.o. 14) en legde hij een verzoek om mediation van de werkneemster in eerste instantie naast zich neer (r.o. 3.17). De bedrijfsarts concludeert bijna twee jaar na het uitvallen van de werkneemster dat zij in staat is om haar eigen of vergelijkbaar werk uit te voeren, maar niet meer bij deze werkgever. De werkgever verkrijgt dan toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst van betrokkene op te zeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (art. 7:669 lid 3 aanhef en sub *b* jo. art. 7:671a BW). Hij betaalt een transitievergoeding aan werkneemster. Deze verzoekt vervolgens de kantonrechter haar daarnaast, ten laste van de werkgever, een billijke vergoeding toe te kennen.

2.

In het wettelijk systeem is voor toekenning van een additionele billijke vergoeding na een opzegging met toestemming van het UWV slechts plaats wanneer sprake is van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de zijde van de werkgever (zie art. 7:682 lid 1 BW). Volgens de wetgever gaat het daarbij om 'uitzonderlijke gevallen'. Als voorbeeld noemt de memorie van toelichting bij de Wet werk en zekerheid (Wwz) de situatie waarin de werkgever zijn re-integratieverplichtingen bij ziekte van de werknemer ernstig heeft veronachtzaamd (zie *Kamerstukken II*, 2013/14, 33 818, 3 (MvT), p. 34). Uit art. 7:682 lid 1 aanhef en sub *c* BW blijkt dat voor toekenning van een billijke vergoeding aan een werknemer wiens arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV wegens langdurige arbeidsongeschiktheid is opgezegd, daarnaast is vereist dat de opzegging een gevolg is van het (ernstig verwijtbaar) handelen of nalaten van de werkgever. Dit causaal verband ontbreekt veelal wanneer de werknemer ook bij voldoende re-integratie-inspanningen van de werkgever niet op de werkvloer zou zijn teruggekeerd.

3.

De enkele omstandigheid dat het UWV in het kader van de ‘poortwachertoets’ voor de Wet wia concludeert dat de werkgever zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht (art. 25 lid 9 Wet wia), leidt in de lagere rechtspraak niet noodzakelijkerwijs tot toekenning van een billijke vergoeding. Er moet meer aan de hand zijn (zie onder meer Hof Arnhem-Leeuwarden 15 oktober 2018, ECLI:NL:GHARL:2018:9536 en Ktr. Haarlem 22 maart 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:3773). Dat blijkt ook uit het oordeel in de onderhavige zaak. Volgens het Hof is de kritiek van werkneemster op bepaalde gedragingen van de werkgever — in het bijzonder met betrekking tot de reactie op de ziekmelding en het opleggen van de loonsanctie — terecht, maar is de opzegging niet een gevolg van die handelwijze (r.o. 3.10). Ten aanzien van de overige verwijten constateert het Hof dat de werkgever weliswaar verwijtbaar heeft gehandeld, maar niet ernstig verwijtbaar (r.o. 3.15). Van grovelijke veronachtzaming van de op hem rustende verplichtingen is niet gebleken. Daarbij weegt zwaar dat het re-integratieproces werd bemoeilijkt door de verstoorde arbeidsrelatie tussen de werkneemster en haar leidinggevende. Bovendien was uiteindelijk wel mediation gestart, maar zonder positief resultaat.

4.

Het oordeel van het Hof doet recht aan de verschillen tussen de toetsingsmaatstaf die het UWV in zijn rol als poortwachter moet hanteren (zonder deugdelijke grond onvoldoende re-integratie-inspanningen verricht), en het beoordelingskader van art. 7:682 lid 1 sub c BW (opzegging als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten). De benadering van het hof sluit bovendien goed aan bij de hoge drempel die de wetgever bij de toekenning van een additionele billijke vergoeding voor ogen staat. Vgl. de conclusie van A-G De Bock in deze zaak (ECLI:NL:PHR:2019:772). Het tegen de opgenomen uitspraak ingestelde cassatieberoep werd door de Hoge Raad op 8 november 2019 — met een beroep op art. 81 RO — zonder nadere motivering verworpen (ECLI:NL:HR:2019:1720).